



DROIT DE RETR

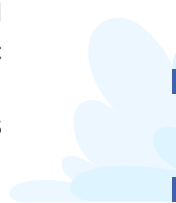
Froid au travail : chauffe qui peut !?

Les températures non adaptées peuvent transformer un lieu de travail en une véritable épreuve. Le chaud, comme le froid, peuvent engendrer non seulement un mal-être mais aussi des risques pour la santé des agents.

En l'occurrence et en cette période hivernale, et bien qu'aucune règle ni température limite ne soient précisées dans le Code du travail, l'article R.4223-13 spécifie que les locaux doivent être chauffés pendant la saison froide et suffisamment bien isolés.

De plus, l'autorité territoriale doit également prévoir, dans la mesure du possible, la protection des agents travaillant à l'extérieur. En effet, au-delà d'un inconfort ressenti, travailler dans un environnement trop froid peut entraîner de nombreuses répercussions sur la santé des agents et peuvent contribuer à la venue d'accidents.

S'il est essentiel pour les travailleurs de s'habiller en conséquence, de son côté l'employeur est tenu de prendre les mesures adéquates, indispensables à la protection de leur santé : pour ce qui est des températures hivernales, il est préconisé une isolation thermique est donc indispensable ainsi qu'un chauffage réglable, un local chauffé pour les pauses des agents



RAIT

travaillant à l'extérieur ainsi que des vêtements de travail adaptés.

Il est toutefois à noter que la loi prévoit uniquement que les locaux fermés doivent être chauffés pendant la saison froide et ainsi maintenus à une

température convenable, notion qui, légalement, n'est pas définie. Et seules les recommandations de l'INRS apportent quelques précisions notamment en terme de minima pour ce qui concerne la température de l'air (inférieure à 18°) .

En dessous de cette température, pour les agents affectés dans des bureaux ou des locaux de travail, peut-on envisager que chaque agent puisse être dans son droit s'il exerce son droit de retrait ?... Et qu'il en soit de même pour les agents travaillant à l'extérieur dans des conditions inappropriées ? En effet, si les agents ont un motif raisonnable et justifié de penser que certaines situations peuvent présenter un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ils peuvent alors exercer leur droit de retrait.

Pour autant, les exemples jurisprudentiels sur la question du droit de retrait sont suffisamment nombreux pour se montrer extrêmement vigilant quant à prendre le risque d'en faire des généralités, dans la mesure où chaque solution retenue par les juges dépend pour chaque affaire des circonstances de fait.

SAVIEZ-VOUS ?

Les agents exerçant des missions de sécurité des biens et des personnes, déterminées par arrêté ministériel, notamment dans les domaines de la douane, de la police nationale et de la police municipale, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, n'ont pas le droit de retrait individuel car cela compromettrait l'exécution même des missions du service concerné.

FOCUS juridique

L'agent qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente **un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** ou qui constate **une défectuosité dans les systèmes de protection**, en alerte immédiatement son administration employeur.

Il peut se retirer d'une telle situation

L'administration employeur ne peut pas demander à l'agent qui a utilisé son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où un danger grave et imminent persiste, résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.



Un représentant du personnel à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du comité social, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement l'administration employeur.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse pas créer une nouvelle situation de danger grave et imminent pour un autre agent ou un usager.

Lorsqu'un représentant du personnel à la formation spécialisée alerte l'administration employeur, il consigne son avis par écrit dans un registre spécial des dangers graves et imminents. Les pages de ce registre sont numérotées et authentifiées par le tampon de la formation spécialisée.

Cet avis est daté et signé. Il indique les postes de travail concernés par la cause du danger constaté, la nature et la cause du danger et le nom des agents exposés.

L'administration employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant de la formation spécialisée qui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Elle informe la formation spécialisée des dispositions prises.

En cas de divergence

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, la formation spécialisée est réunie d'urgence, dans un délai maximum de 24 heures.

L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Au vu de l'avis émis par la formation spécialisée compétente, l'administration employeur détermine les mesures à prendre.

En l'absence d'accord

En l'absence d'accord entre l'administration employeur et la formation spécialisée **sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution**, l'administration employeur saisit immédiatement l'inspecteur du travail.

L'inspecteur du travail peut engager l'une des 2 procédures suivantes :

- Saisir le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour qu'il mette en demeure l'administration employeur de prendre toutes les mesures utiles pour remédier à la situation dangereuse.
- Saisir en référé le juge judiciaire pour qu'il ordonne les mesures utiles pour faire cesser le risque (mise hors service, immobilisation, saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres).

par Cathy KOTTELAT

